

修士論文概要

上司のリーダーシップが若年労働者のメンタルヘルスに及ぼす影響の検討

山科 湖

1. 問題と目的

最近の労働環境の急激な変化の中で、労働者のメンタルヘルス不調が大きな問題となって久しい。心の病の増減に関しては、近年高止まりの状態が続いており、30代40代が多いのはさることながら、最近では10代～20代も増加している。ストレスの主な原因は対人関係という労働者も多く、若年労働者のメンタルヘルスを考える上で、職場の人間関係は切り離すことができない。特に若年労働者にとっては、上司との関係がメンタルヘルスに大きな影響を及ぼすという研究結果もあり、若年労働者のメンタルヘルスに影響を及ぼす要因のひとつとして、上司のリーダーシップについて検討することは意義のあることと考える。

本研究では、これまでのリーダーシップ研究で多く扱われてきた交流型リーダーシップだけでなく、近年研究が進んでいる、個々のメンバーだけでなく組織自体の変革行動も実践していこうという変革型リーダーシップにも注目し、この2つのリーダーシップの他、リーダーシップの欠如というネガティブな面も測定できる MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) の日本語版を使用した。MLQ とは、Bass (1985) のリーダーシップの枠組みを基にした、9因子、36項目からなるリーダーシップ測定尺度である。これにより、多次元から幅広いリーダー行動を測定することができると考える。

また、近年、メンタルヘルスのポジティブな側面であるワーク・エンゲイジメントが注目されている。これは、仕事に対するポジティブで充実した状態を指すが、ワーク・エンゲイジメントを高めるにはどのような取り組み

を行えばよいかについてはまだわかっていない。そこで本研究の目的を次の2つとした。

- 1) MLQ の枠組みを使ってリーダー行動を測定し、リーダー行動の構造を確認すること
- 2) 若年労働者のメンタルヘルス (ストレス反応、ワーク・エンゲイジメント) に影響を及ぼすリーダー行動を特定すること

2. 方法

2017年2月～5月に一般企業に勤務する労働者に対し調査を行い、20代～30代の173名を分析の対象とした。属性は、男性101名、女性72名であり、平均年齢は30.8歳であった。なお、調査は人事考課などには影響がないことなどを十分に説明して、回答は個別に回収するなどの配慮を行った。質問紙の構成は、次の通り。1) フェイスシート、2) リーダーシップ測定尺度として、MLQ 日本語版 (神谷, 2011)、3) ストレス反応測定尺度として、労働省 (現：厚生労働省) 作成の職業性ストレス簡易調査票より、B 領域 (心身のストレス反応測定)、4) ワーク・エンゲイジメント測定尺度として、島津 (2014) による日本語版ワーク・エンゲイジメントチェックリスト

3. 結果

まず、MLQ の大きな3つの枠組みのリーダーシップである、変革型リーダーシップと交流型リーダーシップ、リーダーシップのネガティブな面である受動的・回避行動が、先行研究と同じ因子構造であるかを確かめるために、SPSS Amos ver.24 を使用し確認的因子分析を行った。その結果、すべての枠組みでほぼ適合したため、先行研究に則った因子構造を採

用した。

次に、3つのリーダーシップが、ストレス反応、ワーク・エンゲイジメントに与える影響を検討するために、SPSS 16.0 を使用して重回帰分析を行った。その結果、変革型リーダーシップがストレス反応に負の影響を、受動的・回避行動がストレス反応に正の影響を及ぼしていることがわかった。さらに、変革型リーダーシップの下位5因子のうちストレス反応に影響を及ぼしているのは「理想化された特性」因子という結果だった。また、受動的・回避行動の下位2因子では、「自由放任」がストレス反応に影響を及ぼしていた。一方、ワーク・エンゲイジメントについては、いずれのリーダーシップからの影響も確認することができなかった。

変革型リーダーシップがストレス反応に及ぼす過程で、ワーク・エンゲイジメントを媒介しているモデルも検討したが、適合しているとはいえなかった。そこで、ワーク・エンゲイジメントの高群・低群別に、変革型リーダーシップとストレス反応との関係を検討した。その結果、ワーク・エンゲイジメント低群においては、変革型リーダーシップとストレス反応は弱い負の相関だった。一方、ワーク・エンゲイジメント高群においては、変革型リーダーシップとストレス反応は強い負の相関だった。

4. 考察

変革型リーダーシップのうち、「理想化された特性」だけが、部下のストレス反応に影響を及ぼしていた。これは、フォロワーとの相互交流というよりも、もともとリーダーが備えているカリスマ性といった特性である。このリーダーだったらともに働きたい、尊敬できる、というリーダーであると、ストレス認知が弱められるのではないかと考える。また、ストレス反応にプラスの影響を及ぼしているのは「自由放任」だった。これは、リーダー

の特性というよりも、問題やトラブルが発生した時に、適切な判断や支援ができないリーダーであると、ストレス認知を強くさせることを示唆するものと考ええる。

本研究では、変革型リーダーシップとストレス反応の関係は確認できたが、リーダーシップとワーク・エンゲイジメントの因果関係を見出すことはできなかった。これは、ワーク・エンゲイジメントが、リーダー行動だけではない、上司との関わりの相互作用によって影響されるものと考えられる一方、若年労働者という特徴から、仕事や組織自体に希望を持つことができないことなども要因として推察できる。しかし、ワーク・エンゲイジメントが高い人は、上司の変革型リーダーシップとストレス反応に強い関係があることがわかった。今後は、ストレス反応に影響を及ぼすリーダー行動以外の職場の要因、また、ワーク・エンゲイジメントを高める要因などの検討の他、職種をしぼった調査を行うなど、より効果的なリーダー行動の検討を行うことが必要であろう。

引用文献

- Bass, B. M. (1985) *Leadership and performance beyond expectations*. New York ; Free Press
- 神谷恵利子 (2011) チームの業績および組織コミットメントに影響を及ぼす変革型および交流型リーダーシップの有効性の検討 産業・組織心理学研究, 25, 81-89
- 厚生労働省労働基準局安全衛生部 (2016) ストレスチェック制度実施マニュアル
- 島津明人 (2014) ワーク・エンゲイジメントーポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を 労働調査会